

# 新职业青年的发展诉求及政策建议

——以上海新职业青年为例

刘若冰

(华东政法大学社会发展学院, 上海 201600)

**[摘要]** 2019年4月、2019年12月及2020年7月,人力资源社会保障部联合国家市场监督管理总局、国家统计局向社会分三批发布了包括智能制造工程技术人员、网约配送员、人工智能训练师、全媒体运营师在内的38个新职业。相对传统职业而言,新职业吸收人员广泛、发展潜力巨大、工作时间灵活,部分职业经济回报优厚。但与此同时,其也存在职业成长路径缺乏、职业标准欠缺等若干困境。在这样的背景下,本文提出未来可通过推动新职业所在的新兴行业发展、为新职业青年提供更多机会拓宽发展路径、做好新职业青年的社会关怀工作等三个维度为新职业及新职业青年创造更多可能。

**[关键词]** 新职业青年; 社会政策; 发展诉求; 政策建议

**[中图分类号]** D669.2

**[文献标志码]** A

**[文章编号]** 2095-168X(2022)11-0124-03

## 一、新职业青年的定义及分类

### (一) 新职业的定义

新职业是指近期被国家认证或目前尚未被国家认证的、具有一定规模从业人员、需要新型专业技能的职业。相对传统职业而言,新职业具有一定的时代特性,它的“新”体现在较传统职业更为注重专业性、线上性与个性化。其中包括但不限于网约配送员、网络主播、全媒体运营师(小微企业)、网络文学写手、电子竞技员、新型互联网科技从业人员(小微企业)。

### (二) 新职业青年的定义

新职业青年是指投身于新职业,将新职业作为主要就业领域,以新职业工作作为主要经济来源的青年人。总体上看,新职业青年通常处于18~35岁(电竞从业人员12岁入行),普遍具有年轻化、精力充沛、敢想敢做、对未来充满向往的特点。

### (三) 新职业的分类

由于目前就业市场上新职业青年的就业选择大多集中在第三产业即服务业,因此本文选取了部分新职业对其进行区分与阐释,具体包括网络文学写手、电子竞技员、新型互联网科技从业人员(小微企业)、无人机驾驶员。

## 二、研究方法及研究思路

### (一) 研究方法

关于上海新职业青年成长的,将采用的是定性研

究中的访谈法。主要通过新职业青年个体及其工作单位管理者开展访谈,期间不仅深入58同城、前程无忧这类互联网招聘门户网站总公司了解到新职业的求职市场情况,而且还分批次对包括阅文集团管理人员在内的9个新兴企业员工代表进行了集体访谈。

### (二) 研究思路

首先,通过集体访谈和个体深入访谈的方法进一步了解上海新职业青年的价值倾向和利益诉求。

其次,在了解上海新职业青年的价值倾向和利益诉求之后,将提出三个不同维度的针对性解决措施。

## 三、新职业青年的价值诉求倾向

### (一) 追求较高职业自由度的诉求

自由追求包括自我意识、自主选择空间的追求。一方面,新青年的自我意识较强,对公司的管理方式较为敏感,偏向个性化、自由度高的管理体制。例如,传统职业对员工的规范、管制较多,上下班要打卡、迟到早退扣工资、请假程序烦琐等。另一方面,传统职业的自主选择空间较小,表现为工作氛围较为严肃枯燥,例如上级对下级的态度强硬、同事间交流较少、等级意识强烈等。因此,新职业青年在择业时择业方向较为宽泛,更加关注自身的职业自由度及单位的文化氛围。

随着新一代青年人就业观念的变化,新职业青年在对职业的选择时更加偏向个人的自由度。在新时代高起点出生的90后、95后青年,对于追求尊重和实现自我价值拥有更强烈的需求。相较于传统职业,对于满足兴趣、实现人生意义方面的职业考量更为重要。



## （二）注重职业形象和社会认可的诉求

职业形象是指个人在职场公众面前树立的印象，具体包括外在形象、品德修养、专业能力和知识结构等四大方面。首先，传统职业受规章约束，要求服装统一，因此外在形象较为刻板。新职业青年喜爱追逐时尚，个性化特点较强，且对自身的评价水平较高，择业时更加注重职业形象。其次，新职业青年的学习能力较强，对自身的要求较高，在品德、能力和知识方面有更高的追求。

前程无忧相关负责人：目前，上海的传统行业如制造业工厂招人困难，许多青年因工厂偏远、工作辛苦，更愿意选择较为轻松的服务业。

社会认可是指社会对个体社会行为的肯定性反应。新职业丰富了就业领域和就业形式，但由于“新”的特点导致部分新职业的社会认可度不高。一方面，新职业的发展尚不成熟；另一方面，新职业内部尚未形成体系。社会认可不仅对已从业的新职业青年来说很重要，也成为那些有志于投身新职业的青年的一道关卡。如电子竞技员，社会对电竞行业的认同感不清晰。作为一项新兴职业，电子竞技运动迫切需要社会大众和玩家自身的理性看待，“玩物丧志”“网瘾少年”标签屡见不鲜。

DJ 电竞公司负责人：电竞是一项职业，并不是单纯的游戏娱乐活动，而且不是每个人都可以成为电竞选手，成为真正的电子竞技选手需要通过职业训练和淘汰机制。

网络文学写手也同样面临着社会认可度低的困境。由于盗版、抄袭等问题的出现，导致社会大众对网络文学褒贬不一。阅文集团负责人希望可以严厉打击盗版网站，维护网络文学权益保护，从而消灭社会对网络文学的误解，把真正的网络文学推向社会。

阅文集团负责人：不是任何人都能成为网络文学作家。真正的网络文学代表社会主流，它们是与社会主流价值观一致的，其中不乏历史题材、信息题材的作品。而且每篇文章都需要经过严格的审查机制，包括 3~5 人的交叉审核，结合综合意见，最后主编审核，发行后还要对数据分级追踪。

## （三）职业发展路径的诉求

新职业青年对于自身的职业发展路径关注较少，大多因为一时的兴趣和偶然的进入该领域，因此导致某些新职业的持续性不强。在本次调研中，新职业领域相关负责人表示新职业青年缺乏职业规划，对职业的发展前景不明确，缺少职业培训。一方面，大部分新职业青年为高校毕业生，对学业的关注度远高于职业，更谈不上职业规划。另一方面，由于部分新职业如网络主播、网约配送员等文化程度较低，择业往往跟着社会热度走，对工作本身的关注较少，所以稳定性差、变动频

繁。因此，塑造职业路径不仅能帮助新职业青年明确职业规划，还能推动新职业健康稳步发展。

前程无忧相关负责人：应建立职业实习体系化，应该从大一甚至高中开始介入职业教育，高校要和企业对接，实现专业对口、教材对口、教育对口。

DJ 电竞公司负责人：目前电竞人才缺口 20~30 万人，希望通过产业规范、政府推动塑造更多电竞人才。

## （四）注重组织归属感的诉求

新职业青年大多为背井离乡的工作者，孤单是他们的共同特征。在陌生的大城市，一个人同时面临就业和生活的双重压力。公司成为他们的主要社交场所，但繁忙的工作极大压缩了社交空间，缺乏交流导致员工的组织归属感降低，甚至引发同事间关系紧张等问题。相较于传统职业，新职业多为小微企业且员工人数较少，缺少职工代表大会和行业协会。由调研可知，新职业青年的情感诉求强烈，对于各类协会的参与热情高。因此，建立行业组织一方面可以为新职业青年提供交流的平台，另一方面能留住人才，促进新职业的稳定发展。

问：新职业青年的组织归属感如何？

趣头条公司负责人：新职业青年情感诉求强烈但缺乏交际渠道，希望建立个性化、具性化组织，如外卖小哥建立行业协会，增强归属感。

区块链人力资源师：新职业青年没有娱乐活动，对团体的感知度低，缺乏参与活动的渠道和机会。

问：青年的社会参与度如何？

阅文集团负责人：网络文学作家对于协会的参与热度非常高，已有 200 万注册作家加入作协。

## 四、促进新职业青年发展的对策建议

### （一）推动新职业所在的新兴行业发展

行业作为青年就业的直接相关者，在创造就业岗位的同时也肩负着发展新职业青年的责任。行业应采取融合传统方法和创新手段，通过成立新职业相关行业协会促进新职业所在行业趋向良性发展。

围绕新职业青年所在行业成立电子竞技、网络文学等相关行业协会，吸引新职业青年以个人名义及相关集体名义加入，发挥行业协会交流互通的作用，推动青年成长并为青年发声。

一是优化行业协会结构，促进新职业体制机制逐步成熟。通过建立统一行业标准、建立人才挖掘机制及培养机制等方式，进一步规范企业的经营行为，并解决行业内优势资源分配不均衡、不平等的问题。

二是以行业协会为载体，搭建政府与新职业青年间的桥梁行业协会。通过开展畅聊会收集相关信息、选派骨干代表向政府反馈等手段，密切政府与新职业青年

间的联系，做到政府与新职业青年之间信息畅通。

三是发挥交流互通的作用，满足新职业青年社会交往的需要。通过举办同行交流会、开展行业竞赛等活动，促进同行间不同企业甚至是不同行业的交叉式交流，增强新职业从业者的存在感、认同感和归属感。

### （二）为新职业青年提供更多机会，拓宽发展路径

紧紧围绕新职业青年的价值诉求与发展中所遇困境，放眼未来，全方位、多角度为新职业青年提供职业进修平台，进一步提升新职业青年对新职业的信心、自豪感。

一是提供新职业青年职业进修平台。面对新职业青年迫切需要职业学习与充电的情况，建议政府及有关部门提供职业培训机构、职业技能竞赛、移动终端学习平台等相关学习机会和渠道，提高新职业青年的职业竞争力。

二是开办职业培训机构，强化新职业青年的职业素养。龙头企业联合科研机构、职业院校、技工院校、行业组织、企业、社会培训机构等，建立市场化职业教育与培训实体机构，强化职业教育资源市场配置机制，促进各类职业教育及培训机构为企业人力资源（人才）开发提供支持。

三是举办职业技能竞赛，促进新职业青年技能人才建设。通过举办多行业、多工种的职业技能竞赛，引领新职业青年立足本职、钻研技术，熟练掌握技能，不断创造业绩，为推动新职业高质量发展提供坚实基础。

### （三）做好新职业青年的社会关怀工作

不同部门应加强对新职业青年的支持，积极配合、合理配置社会资源，进一步增强新职业的社会认同感，为新职业青年提供安全感同时提升新职业青年的职场竞争力与职业忠诚度。

面对众多新职业缺乏社会认可、工作内容不被理解的现象，建议政府相关部门联合企业加强对新职业的宣传引领、开展职业体验活动及拍摄新职业的影视纪录片，以完善社会大众对新职业的认知，塑造社会认可的职业形象，提升新职业的社会认同感。

一是加强新职业的宣传引导，完善社会大众的职业认知。政府相关部门联合新职业企业开展高校内的职业教育讲座，定期公布新职业产业情况数据报告，通过大众传媒对新职业青年中的领军人物进行宣传，通过榜样的言传身教来激发青年对新职业的向往。

二是开展职业体验日活动，丰富社会对新职业的感性认识。政府有关部门可以联合企业、高校甚至中小学开展职业角色体验日活动，让青年人即未来新职业青年的后备军增强对自身的信心，从而为今后坚定地从事新职业打下基础。

三是拍摄新职业的影视纪录片，提升社会认同感。主流媒体可通过拍摄纪录片或制作以新职业青年为主角的电视剧、宣传片，甚至是主题为“跟着我过一天”的vlog并进行投放，使社会大众直观了解新职业青年的工作内容与日常，以减少社会大众对新职业的偏见。

综上所述，随着新科技与市场经济的进一步发展，当下的新兴职业呈现出井喷态势。从供给侧的角度看，高速互联网、大数据平台、人工智能、云计算等新技术的快速发展带来了与此相关的新产品、新服务，同时也带来了新岗位、新业态。从需求侧的角度看，伴随新市场经济的发展与人均收入水平的提高，我国居民产生了趋向高质量、个性化的新消费需求，进一步衍生了形形色色的新兴职业。新职业的诞生虽为青年们开辟了众多的就业“风口”，但青年的发展仍会受到新职业的短板所限。新业态本身处于萌芽上升期，大量行业初启，众多新职业都处于“尴尬”的阶段，新职业从业者不仅要面对新兴行业本身发展的不确定性，更要面对职业培训体系不完善、上升空间有限等多重问题。因此，笔者提出通过推动新职业所在的新兴行业发展、为新职业青年提供更多机会拓宽发展路径、做好新职业青年的社会关怀工作三个维度为新职业及新职业青年补齐短板。其中具体包括优化行业协会结构、搭建政府与新职业青年间的桥梁行业协会、提供新职业青年职业进修平台、举办职业技能竞赛、建立移动终端学习平台、加强新职业的宣传引导、开展职业体验日活动、拍摄新职业的影视纪录片等。

### 参考文献：

- [1] 任飞. 中国青年职业变迁新趋势与规划新理念[J]. 中国青年研究, 2019(5): 81-87.
- [2] 朱健刚. 新职业转正与新阶层青年的社会参与[J]. 人民论坛, 2020(35): 106-109.
- [3] 时显, 沈德赛. 当代中国青年社会参与现状、问题与路径分析[J]. 中国青年研究, 2018(5): 38-44.
- [4] 刘皓琰, 李明. 网络生产力下经济模式的劳动关系变化探析[J]. 经济学家, 2017(12): 33-41.
- [5] 谭青山, 孙娟, 孔庆波. 我国电子竞技赛事发展研究[J]. 体育文化导刊, 2018(12): 56-60+65.

（责任编辑：林 沐）